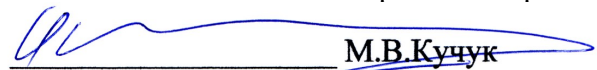


**ІНСТИТУТ КЛІТИННОЇ БІОЛОГІЇ ТА ГЕНЕТИЧНОЇ ІНЖЕНЕРІЇ  
НАН УКРАЇНИ**

ЗАТВЕРДЖУЮ:  
Вик. обов'язки директора Інституту  
член-кор. НАН України

  
М.В.Кучук

наказ № 43 від "21.08" 2009 року

**ІНСТРУКЦІЯ № 1**

*вступного інструктажу з питань охорони праці*

## **Загальні положення**

Вступний інструктаж з питань охорони праці проводиться:

- із всіма працівниками, знов прийнятими на роботу (постійну або тимчасову) незалежно від їх освіти стажу роботи за цим фахом, посади; з працівниками, які знаходяться у відрядженні на підприємстві і беруть безпосередню участь у виробничому процесі.

- з учнями і студентами, які прибули на виробництво для проходження виробничої практики.

Вступний інструктаж проводить фахівець з охорони праці або особа, на яку наказом по Інституту покладені ці обов'язки.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в спеціально обладнаному для цього приміщенні з використання технічних засобів навчання і наочних посібників.

Вступний інструктаж проводиться за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва.

Запис про проведення вступного інструктажу виконується в спеціальному журналі, а також в документі про прийом працівника на роботу.

## **Загальні відомості про Інститут**

На території Інституту розміщені головний корпус, допоміжні приміщення, склади. Праворуч від центрального входу розташовані: а) на першому поверсі: бухгалтерія, відділ постачання, архів, лабораторії. Прямо від центрального входу розташовані: служба головного інженера, зав. Господарством. На другому поверсі розташовані: відділ кадрів, бібліотека канцелярія, лабораторії. На третьому поверсі розташовані лабораторії.

Маршрут руху прокладено по території Інституту. Ходить пішоходам дозволяється по пішохідним доріжкам. У тих випадках, коли немає пішохідних доріжок, ходити можна ліворуч проїзної частини.

## **Загальні правила поведінки працюючих на території підприємства**

Забороняється торкатися до оголеного дроту (при його виявленні необхідно доповісти керівникові), відкривати електрощити, включати та виключати самовільно рубильники та інші пускові пристрої, торкатися арматури загального освітлення; самому проводити заміну лампочок та інших приладів освітлення.

Не дозволяється користуватися несправними електронагрівальними пристроями, користуватися відкритим вогнем.

Прямуючи на роботу, працівникові необхідно виконувати правила дорожнього руху для пішоходів,

В першу чергу необхідно пам'ятати, що проїзна частина призначена для руху транспорту і лише у виняткових випадках (відсутні тротуари, обочини, пішохідні доріжки) пішоходам дозволяється йти по краю проїзної частини в один ряд, причому поза населеними пунктами рухатись необхідно назустріч транспортному потоку - по лівій стороні дороги.

При необхідності перейти проїзну частину, найбільш безпечним місцем являються

підземні переходи, переходи позначені розміткою «зебра» або знаком «Пішохідний перехід».

При необхідності перейти проїзну частину в непозначеному місці, необхідно потурбуватися про свою безпеку.

В усіх випадках, необхідно зупинитися на краю тротуару або узбіччя подивитись уважно вліво, а потім вправо, впевнитись у відсутності транспортних засобів.

В місцях де рух регулюється, пішоходам необхідно керуватися сигналами світлофора або регулювальника.

Чекати автобус, тролейбус, трамвай дозволяється тільки на спеціальних посадкових площадках, а де їх немає - на тротуарах або узбіччях,

Посадка та висадка мають проводитися тільки після повної зупинки транспорту.

Стоячий трамвай необхідно обходити спереду на відстані 2-3 м; автобус, тролейбус та інший нерейковий транспорт - позаду.

Основні положення Закону України «Про охорону праці», «Кодексу законів про працю» та інших нормативних актів

Закон України «Про охорону праці» поширюється на всі організації, підприємства та установи, незалежно від форми власності.

Закон передбачає, що при укладанні трудового договору працівник має бути проінформований під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних та шкідливих виробничих факторів, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я працівника та його права на пільги і компенсації за роботу з таких умов.

Працівник має право відмовитись від дорученої роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я.

За період простою з цих причин не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не виконує законодавство про працю. У цьому випадку працівнику виплачується вихідна допомога з розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Всі працівники підлягають обов'язковому соціальному страхуванню власником від нещасних випадків і професійних захворювань.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безкоштовно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, мають право на оплачувані перерви санітарно- оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію та інші пільги та компенсації, що надаються згідно з чинним законодавством.

Власник може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою) пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством.

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безкоштовно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також змиваючі та знешкоджуючі засоби.

У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника власник зобов'язаний

замінити їх за свій рахунок.

Власник зобов'язаний відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі втрачений заробіток відповідно до законодавства, а також сплатити потерпілому (членам сім'ї та утриманцям померлого) одноразову допомогу.

Розмір одноразової допомоги встановлюється колективним договором (угодою, трудовим договором). Якщо відповідно до медичного висновку потерпілому встановлена стійка втрата працездатності, одноразова допомога потерпілому має бути не менше суми, визначеної з розрахунку його середньомісячного заробітку за кожний процент втрати ним професійної працездатності.

У разі смерті потерпілого розмір одноразової допомоги повинен бути не менше п'ятирічного заробітку працівника на його сім'ю, крім того, не менше однорічного заробітку на кожного утриманця померлого, а також на його дитину, яка народилася після смерті.

Якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшено з порядку, що визначається трудовим колективом за подання власника та профспілкового комітету підприємства, але не більш як на п'ятдесят процентів,

Власник відшкодовує потерпілому витрати на лікування (в тому числі санаторно-курортне), протезування, придбання транспортних засобів, по догляду за ним та інші види медичної і соціальної допомоги відповідно до медичного висновку, що видається у встановленому порядку.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком.

Відшкодування моральної шкоди провадиться власником, якщо небезпечні або шкідливі з/мови праці призвели до моральної втрати потерпілого, порушення його нормальних життєвих зв'язків, вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Під моральною втратою потерпілого вважаються страждання, заподіяні працівникові внаслідок фізичного або психічного впливу.

Розмір відшкодування моральної шкоди не може перевищувати 150 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Власник зобов'язаний створити а кожному структурному підрозділі і на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

## **Трудовий договір, робочий час та час відпочинку**

Між працівником та власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом укладається трудовий договір, згідно з яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про

працю, колективним договором та угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі і матеріальна), умови матеріального забезпечення та організація праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі достроково, можуть встановлюватись угодою сторін.

Трудовий договір може бути безстроковим (укладається на невизначений строк); на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі.

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством.

При укладанні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін, випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли 18 років; молодих робітників після закінчення професійних училищ; молодих спеціалістів; осіб звільнених у запас з військової чи альтернативної служби; направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи, інвалідів.

Строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з профспілками - шести місяців

Строк випробування робітників не може перевищувати одного місяця.

До початку роботи власник повинен роз'яснити працівникові його права і обов'язки, умови праці, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку, визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами, проінструктувати працівника з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Працівник повинен особисто виконувати доручену йому роботу і не має права передоручати її іншому працівникові.

Власник не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків виробничої потреби (для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування державного майна, а також для заміни відсутнього працівника) — строком до одного місяця.

Підставами припинення договору є:

- угода сторін;
- закінчення строку;
- призов або вступ працівника на військову службу;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника, власника або на вимогу профспілкового органу;
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство;
- відмова працівника від переведення на роботу з іншу місцевість разом з

підприємством;

- набрання законної сили вироком суду;
- підстави, передбачені контрактом.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника може бути у випадках:

- змін в організації виробництва і праці, з тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

- виявленої невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я;

- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором, якщо раніше до працівника застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

- прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

- появи на роботу в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу.

При припиненні трудового договору при відмові працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, змін з організації виробництва і праці, виявленні невідповідності працівника займаній посаді, поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, власником виплачується працівникові вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну службу — не менше двомісячного середнього заробітку; внаслідок порушення власником законодавства про охорону праці — не менше тримісячного середнього заробітку.

В день звільнення працівника власник повинен видати йому трудову книжку і провести повний розрахунок.

Тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Власник при укладанні трудового договору може встановити меншу норму тривалості робочого часу.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень;

- для осіб віком від 15 до 16 років (учні віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) — 24 години на тиждень;

- для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці — не більше 36 годин на тиждень.

Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними

днями.

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину.

При роботі в нічний час тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину.

Нічним вважається час з 10 годин вечора до 6 годин ранку.

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років: осіб, молодших вісімнадцяти років;

- інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою.

За угодою між працівником і власником може встановлюватись неповний робочий день.

Власник може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

- при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

- при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена а нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих; при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

- для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви: в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

До надурочних робіт забороняється залучати:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років;

- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою.

Надурочні роботи можуть провадитись лише з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин.

Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідні дні (як правило субота і неділя).

У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

Робота у вихідні дні забороняється.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

- для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;

- для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства, установи, організації з цілому або їх окремих підрозділів:

- для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення. Залучення працівників до роботи у вихідні дні проводять за письмовим наказом (розпорядженням) власника з дозволу профспілкового комітету.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Святковими і неробочими днями вважаються:

1 січня	Новий рік
8 березня	Міжнародний жіночий день
1 і 2 травня	День міжнародної солідарності трудящих
9 травня	День Перемоги
28 червня	День Конституції України
24 серпня	День Незалежності України

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

7 січня	Різдво Христове
один день (неділя)	Пасха (Великдень)
один день (неділя)	Трійця

Всім працівникам надається щорічна основна відпустка із збереженням місця роботи (посади) і середнього заробітку тривалістю не менш як 24 календарних дні.

Працівникам молодше вісімнадцяти років щорічна основна відпустка надається



тривалістю 31 календарний день.

Додаткові відпустки надаються:

- працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці; працівникам, які зайняті в окремих галузях народного господарства і мають тривалий стаж роботи на одному підприємстві, в організації; працівникам з ненормованим робочим днем;

- працівникам, які працюють в районах Крайньої Півночі і з прирівняних до них місцевостях;

- в інших випадках, передбачених законодавством.

## **Охорона праці жінок**

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками:

- підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів — 10 кг на годину);

- підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни — 7 кг.

Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:

- з робочої поверхні — 350 кг

- з підлоги — 175 кг

Жінкам надаються відпустки по вагітності і родах тривалістю сімдесят календарних днів до родів і п'ятдесят шість (у разі ненормальних родів або народження двох чи більше дітей — сімдесят) календарних днів після родів, за їх бажанням, частково оплачувані відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

Звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

## **Охорона праці молоді**

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років як виняток, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

За короткочасної роботи граничні норми маси вантажу для дівчат: 14 років — 2,5 кг, 15 років — 6 кг, 16 років — 7 кг, 17 років — 8 кг; за тривалої роботи — дівчата віком 14 років не допускаються, 15 років — 4,2 кг, 16 років — 5,6 кг, 17 років — 6,3 кг.

Для юнаків ці норми у два рази вищі.

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Звільнення осіб молодше 18 років з ініціативи власника допускається тільки за згодою комісії в справах неповнолітніх.

## **Колективний договір (угода)**

Одним з найголовніших документів по захисту прав працівників є колективний договір (угода), який укладається між профспілковим комітетом від імені трудового колективу з власником.

Затверджується колективний договір на загальних зборах терміном на один рік.

Власник та профспілковий комітет звітують перед трудовим колективом про його виконання.

У колективному договорі сторони передбачають працівникам соціальні гарантії в галузі охорони праці на рівні не нижче передбачених законодавством; їх обов'язки, а також комплексні заходи по досягненню встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; підвищенню наявного рівня охорони праці; запобіганню виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій.

Передбачаються також компенсації та пільги за роботу на шкідливих роботах та на роботах з тяжкою фізичною працею, скорочений робочий день, додаткові відпустки, забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інше.

## **Основні правила внутрішнього трудового розпорядку**

Робота працівників на підприємстві регламентується Правилами внутрішнього трудового розпорядку, мета яких зміцнення трудової дисципліни, організації праці, раціонального використання робочого часу, підвищення продуктивної праці. Працівник повинен:

- працювати чесно і сумлінно, дотримуватись дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати вказівки власника, використовувати робочий час для продуктивної праці;

- підвищувати продуктивність праці, виконувати роботу згідно із завданням; підвищувати якість робіт та продукції, додержувати технологічну дисципліну; виконувати вимоги охорони праці, виробничої дисципліни, працювати а спецодязі, користуватися засобами індивідуального захисту;

- утримувати своє робоче місце, устаткування, інструмент, пристосування з належному стані; виконувати встановлений порядок зберігання матеріалів, цінностей, документів;

- ефективно використовувати машини, верстати, устаткування; дбайливо ставитись до інструментів, приладів, спецодягу та ін.

Власник повинен:

- правильно організувати працю працівників, щоб кожний з них працював за спеціальністю та кваліфікацією;

- створювати умови для зростання продуктивності праці, зменшення ручної малокваліфікованої праці;

- своєчасно доводити до виробничих підрозділів, бригад, ланок планові завдання, забезпечувати їх виконання з мінімальними витратами трудових, матеріальних та фінансових ресурсів;

- забезпечувати правильне застосування діючих умов оплати праці, видавати заробітну плату в установлені строки; забезпечувати трудову і виробничу дисципліну;

- неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, поліпшувати умови праці, забезпечувати належне технічне оснащення всіх робочих місць та створювати на них умови праці, які відповідають правилам охорони праці;

- вживати необхідні заходи по профілактиці виробничого травматизму, професійних захворювань працівників, своєчасно надавати пільги і компенсації в зв'язку з шкідливими умовами праці;

- постійно контролювати знання та додержання працівниками всіх вимог інструкцій з охорони праці, виробничої санітарії, протипожежної безпеки; - забезпечувати систематичне підвищення ділової кваліфікації працівників;

- забезпечувати необхідні умови для виконання працівниками своїх повноважень, передбачених Законом «Про трудові колективи»;

- своєчасно розглядати критичні зауваження працівників та повідомляти про вжиті заходи;

- уважно ставитись до потреб і запитів працівників.

Початок роботи            закінчення

перерва на обід            з            до

До початку роботи кожен працівник повинен відмітити свій прихід на роботу, а по закінченню робочого часу — ухід з роботи.

Працівник, який з'явився на роботу в нетверезому стані, не допускається до роботи.

В робочий час забороняється відволікати працівників від їх безпосередньої роботи, скликати збори, засідання та наради з громадських справ.

Черговість надання щорічних відпусток встановлюється власником за узгодженням з профспілковою організацією.

За сумлінне виконання службових обов'язків до працівників застосовуються заходи заохочення: оголошення подяки, виплата премії, нагородження цінним подарунком.

Працівникам, які успішно та сумлінно виконують свої трудові обов'язки, в першу чергу надаються пільги соціально-культурного, житло-побутового характеру.

За порушення трудової дисципліни власник може застосувати стягнення: догана, звільнення з роботи.

До застосування стягнення від порушника необхідно одержати пояснення з письмовій формі. Відмова працівника дати пояснення не є перешкодою для застосування стягнення.

Власник має право замість застосування стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу.

## **Система управління охороною праці**

Власник зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі і на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників гарантованих законодавством про охорону праці.

Для забезпечення організаційно-профілактичної роботи з охорони праці, власник створює на підприємстві службу охорони праці, яка підпорядковується безпосередньо керівникові підприємства.

Фахівець з охорони праці має право видавати керівникам структурних підрозділів приписи по усуненню недоліків з охорони праці, які обов'язкові для виконання і відмінити які може тільки керівник підприємства.

Ліквідація служби охорони праці допускається лише у разі ліквідації підприємства.

Державне управління за охороною праці в Україні здійснюють: Кабінет Міністрів України; Державний Комітет України по нагляду за охороною праці; міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади: місцева державна адміністрація, місцеві Ради народних депутатів.

Кожний з цих органів має свою компетенцію з галузі охорони праці.

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці здійснюють:

- Державний комітет України по нагляду за охороною праці (Держнаглядохоронпраці);
- органи державного пожежного нагляду Міністерства внутрішніх справ У Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки;
- органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами.

Громадський контроль за додержанням законодавства яро охорону праці здійснюють:

- трудові колективи через обраних ними уповноважених;
- професійні спілки - в особі своїх виборних органів і представників.

На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше чоловік рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці.

Комісія складається з представників власника, профспілок, уповноважених трудового колективу, спеціалістів охорони праці, гігієни праці і представників інших служб підприємства.

Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємстві виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду власником пропозиції про усунення виявлених порушень

нормативних актів з безпеки і гігієни праці.

## **Обов'язки власника по охороні праці**

- створювати відповідні служби і призначати посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджувати інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій. Власник розробляє за участю профспілок і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;

- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань і виконання профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

- організовує проведення лабораторних досліджень умов праці, атестації робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці в порядку і строки, що встановлюються законодавством, вживає за їх підсумками заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів; розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства, та встановлює правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці;

- здійснює постійний контроль за додержанням працівниками технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використання засобів колективного та індивідуального захисту, виконання робіт відповідно до вимог щодо охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці. За порушення нормативних актів з охорони праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду з питань охорони праці, власник притягається до відповідальності згідно з чинним законодавством.

## **Обов'язки працівників з охорони праці**

- знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту: додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

- проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

- співробітничати з власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто зживати посилюючих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або оточуючих його людей та навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

- за порушення правил охорони праці працівника може бути притягнуто до дисциплінарної, матеріальної та кримінальної відповідальності.

## Навчання з питань охорони праці

Усі працівники при прийнятті на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві інструктаж (навчання) з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків та правила поведінки при виникненні аварії.

Перед перевіркою знань з питань охорони праці на підприємстві організуються навчання, лекції, семінари, консультації.

Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання та перевірку знань правил охорони праці, забороняється.

Перевірка знань проводиться постійно діючою комісією.

Відповідальність за організацію навчання та перевірку знань з охорони праці покладається на власника.

Контроль на навчанням та періодичністю перевірки знань з охорони праці, виконує служба охорони праці.

Повторна перевірка знань з охорони праці проводиться не рідше одного разу на рік, а посадових осіб — одного разу на три роки.

Кожний працівник, перш ніж приступити до роботи, повинен пройти інструктаж з охорони праці.

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці підрозділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж з питань охорони праці проводиться з:

- усіма працівниками, які щойно прийняті на роботу (постійну або тимчасову) незалежно від їх освіти, стажу роботи за цією професією або посади; працівниками, які знаходяться у відрядженні на підприємстві і беруть безпосередню участь у виробничому процесі, з водіями транспортних засобів, які вперше з'їжджають на територію підприємства;

- учнями, вихованцями та студентами в навчально-виховних закладах перед початком трудового і професійного навчання в лабораторіях, майстернях, на полігонах тощо.

Вступний інструктаж проводить спеціаліст з охорони праці в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано (плакатами, макетами, моделями, кінофільмами тощо), за програмою затвердженою власником.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в спеціальному журналі, а також у документі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться на робочому місці до початку роботи з: працівником, новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство; працівником, який переводиться з одного цеху виробництва до іншого; працівником, який буде виконувати нову для нього роботу;

- відрядженим працівникам, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві;

- студентами, учнями та вихованцями, які прибули на виробничу практику; перед виконанням нових видів робіт;

- перед вивченням кожної нової теми, під час проведення трудового та професійного навчання в учбових лабораторіях, класах, майстернях, на дільницях;

- під час проведення позашкільного навчання з гуртках та секціях тощо.

Первинний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб спільного фаху за програмою, розробленою керівником цеху, дільниці, узгоджується із службою охорони праці і затверджується власником.

Усі робітники, у тому числі випускники професійних навчальних закладів, навчально-виробничих (курсних) комбінатів, після первинного інструктажу на робочому місці мають протягом 2-15 змін (в залежності від характеру роботи та кваліфікації працівника) пройти стажування під керівництвом досвідчених, кваліфікованих робітників або спеціалістів, які призначаються наказом (розпорядженням) по підприємству (цеху, дільниці, виробництву).

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці з усіма працівниками: на роботах з підвищеною небезпекою — 1 раз у квартал, на інших роботах — 1 раз на півріччя.

Повторний інструктаж проводиться індивідуально або з групою працівників, які виконують однотипні роботи, за програмою первинного інструктажу в повному обсязі.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- при зведенні з дію нових або переглянутих нормативних актів про охорону праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;

- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на охорону праці;

- при порушенні працівником, студентом, учнем або вихованцем нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травми, аварії чи отруєння;

- на вимогу працівників органу державного нагляду за охороною праці, вищестоящої господарської організації, або державної виконавчої влади у випадку, якщо виявлено незнання працівником, студентом або учнем безпечних методів, прийомів прані чи нормативних актів про охорону праці; при перерві з роботи виконавця робіт більше ніж на 30 календарних днів — для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт — більше 60 днів.

Обсяг і зміст інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили необхідність його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками при:

- виконанні разових робіт, що не пов'язані з безпосередніми обов'язками за фахом (навантаження, розвантаження, разові роботи за межами підприємства, цеху тощо);

- ліквідації аварії, стихійного лиха;

- проведенні робіт, на які оформлюється наряд-допуск, дозвіл та інші документи; екскурсіях на підприємстві;

- організації масових заходів з учнями та вихованцями (екскурсії, походи, спортивні заходи тощо).

Цільовий інструктаж фіксується нарядом-допуском або іншою документацією, що дозволяє проведення робіт.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередньо керівник робіт.

Первинний, повторний, цільовий та позаплановий інструктажі завершуються перевіркою знань усним опитуванням, а також перевіркою набутих навичок безпечних

методів праці. Знання перевіряє особа, яка проводила інструктаж.

Про проведення первинного, повторного позапланового інструктажів, стажування та допуск до роботи особа, яка проводила інструктаж, робить запис до журналу. При цьому обов'язкові підписи як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував.

Журнали інструктажів повинні бути пронумеровані, прошнуровані і скріплені печаткою.

Власник зобов'язаний видати робітникові примірник інструкції з охорони праці за його професією або вивісити її на його робочому місці.

## **Основні небезпечні та шкідливі виробничі фактори**

Для запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням з основних виробничих факторів, необхідно виконувати вимоги інструкцій з охорони праці і вимагати їх виконання від своїх товаришів по роботі.

Для запобігання дії зовнішніх шкідливих та небезпечних факторів на здоров'я працівника власник повинен безкоштовно забезпечити кожного працівника спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту, за нормами не нижче передбачених «Типовими галузевими нормами безкоштовної видачі робітникам та службовцям спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту».

Власник по узгодженню з профспілковим комітетом та внесенням в колективний договір, за свої кошти може розширити номенклатуру видачі спецодягу та спецвзуття.

Власник зобов'язаний забезпечити зберігання, сушку, прання, знепилення, дезінфекцію, дегазацію і ремонт, виданого працівникові спецодягу та спецвзуття.

У разі їх дострокового зносу не з вини працівника власник повинен замінити їх за свій рахунок.

На роботах, пов'язаних з забрудненням, видається безкоштовно мило (400 г на місяць). Перелік робіт та професій, які дають право на одержання мила, встановлюється власником по узгодженню з профспілковим комітетом.

## **Санітарно-побутове обслуговування**

Працівники повинні бути забезпечені санітарно-побутовими приміщеннями: гардеробними, приміщеннями для відпочинку та обігрівання, душовими, вмивальниками, приміщеннями для сушіння спецодягу (при необхідності), туалетами, оздоровчими пунктами.

## **Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій**

Всі нещасні випадки, які сталися на виробництві підлягають розслідуванню згідно з «Положенням про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях».

Положення поширюється на підприємства, організації, установи незалежно від форм власності, всіх громадян, які працюють, а також на залучених до роботи на цих підприємствах.

Положення не поширюється на військово-службовців Міноборони, МВС, СБУ, Держкомкордону, Національної гвардії при виконання ними своїх службових обов'язків.



Розслідуванню підлягають травми, у тому числі отримані внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних іншою особою, гострі професійні захворювання і гострі професійні отруєння та інші отруєння, теплові удари, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, ушкодження, отримані внаслідок аварій, пожеж, стихійного лиха (землетруси, зсуви, повені, урагани та інші надзвичайні події), контакту з тваринами, комахами та іншими представниками фауни і флори (далі - нещасні випадки), що призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності перевести потерпілого на іншу (легшу роботу) терміном не менш як на один робочий день, а також випадки смерті на підприємстві.

За результатами розслідування беруться на облік нещасні випадки, що сталися з працівниками під час виконання трудових (посадових) обов'язків, у тому числі у відрадженнях, а також ті, що сталися під час:

- перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці роботи протягом робочого часу, або за дорученням власника в неробочий час, під час відпустки, у вихідні та святкові дні;

- приведення в порядок знарядь виробництва, засобів захисту, одягу перед початком роботи і після її закінчення, виконання заходів особистої гігієни;

- проїзду на роботу чи з роботи на транспорті підприємства або на транспорті сторонньої організації, яка надала його згідно з договором (заявкою), за наявності розпорядження власника;

- використання власного транспорту в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням власника;

- провадження дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий; ліквідації аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством; надання підприємствам шефської допомоги;

- перебування на транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тому числі під час змінного відпочинку, якщо причина нещасного випадку пов'язана з виконанням потерпілим трудових (посадових) обов'язків або з дією на нього виробничого фактора чи середовища;

- прямування працівника до (між) об'єкта (ми) обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням власника.

Кожний нещасний випадок підлягає розслідуванню комісією під головуванням керівника служби охорони праці, яка протягом трьох діб повинна розслідувати причини та обставини нещасного випадку.

Матеріали розслідування оформлюються актом за формою Н-1 в п'яти примірниках, який зберігається протягом 45 років. Власник протягом доби після закінчення розслідування затверджує акти за формою Н-1. Один примірник надсилається потерпілому.

Про кожний нещасний випадок свідок, працівник, який його виявив, або сам потерпілий повинні терміново повідомити безпосереднього керівника робіт чи іншу посадову особу, і вжити заходів для надання необхідної допомоги.

Не беруться на облік і не складаються акти за формою Н-1 на нещасні випадки, що сталися: з працівниками під час прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, який не належить підприємству, за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;

- під час використання ними в особистих цілях транспортних засобів підприємства без

дозволу власника, а також устаткування, механізмів, інструментів, крім випадків, що сталися внаслідок несправності цього устаткування, механізмів, інструментів;

- внаслідок отруєння алкоголем, наркотичними або іншими отруйними речовинами, а також внаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо) за наявності медичного висновку, якщо це не викликано застосуванням цих речовин у виробничих процесах або порушенням вимог безпеки щодо їх зберігання і транспортування, або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, був відсторонений від роботи;

- під час скоєння крадіжок або інших злочинів, якщо ці дії зафіксовані і на них є офіційний висновок суду або прокуратури;

- у разі природної смерті або самогубства, що підтверджено висновками відповідних органів.

Групові (одночасно з двома і більше працівниками) нещасні випадки, а також випадки із смертельним наслідком підлягають спеціальному розслідуванню комісією під головуванням працівника відповідного органу державного нагляду за охороною праці.

Про груповий нещасний випадок, нещасний випадок із смертельним наслідком власник зобов'язаний негайно передати повідомлення за встановленою формою:

- відповідному місцевому органу державного нагляду за охороною праці; прокуратурі за місцем виникнення нещасного випадку;

- органу, до сфери управління якого належить це підприємство (у разі його відсутності- місцевому органу виконавчої влади);

- санепідемстанції у разі гострих професійних захворювань (отруєнь); профспілковій організації, членом якої потерпілий; вищестоящому профспілковому органу;

- місцевому штабу цивільної оборони та з надзвичайних ситуацій та іншим (у разі необхідності).

Власник повинен створити нормальні умови для роботи комісії, котра протягом не більше 10 робочих днів повинна провести розслідування.

Усі вперше виявлені хронічні професійні захворювання і отруєння підлягають розслідування.

Власник зобов'язаний організувати розслідування причин кожного випадку профзахворювання протягом 10 робочих днів з моменту одержання повідомлення про профзахворювання.

Розслідування проводиться комісією, яка призначається наказом керівника санепідемстанції під керівництвом працівника санепідемстанції.

По підсумкам розслідування складається спеціальний акт розслідування.

На підприємстві повинен бути розроблений та затверджений план ліквідації аварій. Аварії поділяються на дві категорії: до 5. категорії відносяться аварії, внаслідок яких; загинуло 5 чи травмовано 10 і більше осіб;

- стався викид отруйних, радіоактивних, біологічно небезпечних речовин за санітарно-захисну зону підприємства;

- збільшилась концентрація забруднюючих речовин у навколишньому середовищі більш як у 10 разів;

- зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я значної кількості працівників підприємства чи населення.

До II категорії відносяться аварії, внаслідок яких:

- загинуло до 5 чи травмовано від 4 до 10 осіб;
- зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників цеху, дільниці.

Причини аварії розслідуються комісією протягом 10 днів. За підсумками розслідування складається спеціальний акт, на підставі якого власник видає наказ, в якому передбачаються заходи по попередженню аварій, ліквідації їх наслідків та притягнення винних до відповідальності.

## **Пожежна безпека**

Правила пожежної безпеки регламентуються «Правилами пожежної безпеки в Україні».

Відповідальність за пожежну безпеку підприємства, своєчасне виконання протипожежних заходів, організацію пожежної охорони, забезпечення засобами пожежогасіння, роботу пожежно-технічної комісії та добровільних пожежних дружин несе власник підприємства або особа, яка його заміщає.

Відповідальність за пожежну безпеку окремих дільниць, цехів, своєчасне виконання протипожежних заходів, наявність та справність засобів пожежогасіння несуть керівники дільниць, цехів згідно з наказом власника.

Відповідальність за пожежну безпеку побутових та допоміжних підсобних приміщень несуть посадові особи, в розпорядженні яких знаходяться ці приміщення.

На підприємстві забороняється:

- захаращувати проїзди, проходи та виходи в будівлях;
- складувати матеріали поблизу пожежних щитів, та захаращувати підходи до них; палити з місць зберігання та використання легкозаймистих, горючих та вогнебезпечних матеріалів та речовин.

В місцях небезпечних у пожежному відношенні повинні бути вивішені: попереджувальні написи про заборону паління; плакати на протипожежні теми; інструкції по додержанню заходів пожежної безпеки.

Кожний працівник у разі виникнення пожежі повинен негайно повідомити про пожежу керівника, який має зжити заходів по евакуації людей, спасіння матеріальних цінностей та повідомити пожежну частину; приступити до гасіння пожежі наявними засобами пожежогасіння; зустріти прибуваючі пожежні підрозділи, інформувати їх про місце пожежі та наявність там людей.

## **Подання першої медичної допомоги**

Перша медична допомога - це комплекс заходів спрямованих на поновлення або збереження життя та здоров'я потерпілого, яке здійснюється особою яка знаходиться поряд з потерпілим (взаємодопомога) або самим потерпілим (самодопомога) до прибуття медичних працівників.

Від того, наскільки вміло і швидко надана перша допомога, залежить життя потерпілого та успіх наступного лікування.

## ***Перша допомога при пораненні***

В першу чергу необхідно призупинити кровотечу, а потім накласти стерильну пов'язку на рану. Зупинка кровотечі на кінцівках проводиться шляхом притиснення артерії, вени або накладанням джгута вище від місця поранення при піднятій кінцівці.

При накладанні джгута (а при його відсутності — ремня, паска, мотузки, шматка відірваної сорочки та інше) необхідно в місці його накладення обгорнути кінцівку шматком матеріалу, щоб уникнути болісності.

Слід пам'ятати, що джгут накладається тільки на 1-2 години. У зв'язку з цим, необхідно під накладений джгут покласти записку чи написати чорнилом або хімічним олівцем на кінцівці точний час, коли джгут було накладено. Після спинення кровотечі шкіру навкруги рани очищають спиртом, змащують йодом або зеленкою, а потім накладають стерильну пов'язку.

## ***Перша допомога при переломах***

При поданні допомоги при переломах кісток необхідно бути вкрай обережним, щоб не перетворити закритий перелом у відкритий.

При відкритому переломі в першу чергу необхідно накласти стерильну пов'язку, як було вказано вище, а потім приступити до укладання кінцівки в нерухомий стан.

Для цього кінцівку вкладають в шину або на дошки, палиці та інші предмети, до яких прибинтовують кінцівку так, щоб шина захопила два найближчі суглоби і робила їх нерухомими.

## ***Перша допомога при вивихах, ударах і розтягненнях***

Удари в ділянці голови часто супроводжуються струсом мозку або крововиливом у мозок. Ці ускладнення можуть виявитись через декілька днів або годин після травмування. Тому при травмі черепа потерпілого необхідно укласти з трохи піднятою головою, покласти на голову холод (сніг або лід) та направити в лікарню.

При вивихах з'являється болісність та зміна форми суглоба. Першою допомогою при вивихах є накладання пов'язки а цілях забезпечення нерухомості суглоба і негайне направлення до лікаря для вправлення вивиху.

При розтягненні в ділянці суглоба з'являється гострий біль та припухлість. При поданні першої допомоги необхідно накласти пов'язку на пошкоджену ділянку та направити хворого до лікаря.

## ***Перша допомога при опіках***

За характером дії опіки бувають термічні (від дії вогню, нагрітого металу, води) та хімічні (від дії кислот, лугу).

За ступенем дії опіки бувають 1-го ступеня - при яких з'являється почервоніння, болісність; 2-го ступеня, коли на шкірі утворюються пухирі; 3-го ступеня при якому відбувається зруйнування шкіри.

При поданні першої допомоги при опіках в першу чергу необхідно усунути їх причину.

Після цього подають першу допомогу.

При опіках 1-го ступеня на обпечену поверхню накладають пов'язку, змоченою етиловим спиртом.

При опіку 2-го ступеня накладають пов'язку, змочену 3%-ним розчином марганцівки або 5 %-ним розчином таніну.

При опіках 3-го ступеня накривають стерильною пов'язкою і викликають лікаря.

### ***Перша допомога при обмороженні***

Перші ознаки обмороження спостерігаються на незахищених частинах тіла - на руках, на обличчі, носі, вухах. Спочатку з'являється відчуття холоду, потім побліднення уражених ділянок шкіри, поколювання, незначний біль. Потім настає оніміння цих ділянок шкіри.

Першою допомогою при обмороженні є розтирання уражених частин м'якою рукавичкою, рукою (не можна снігом чи льодом) поки не настане почервоніння та потепління їх. Після цього необхідно помістити кінцівку в теплу воду (36-37 °С), накласти стерильну пов'язку та направити потерпілого до лікаря.

Заходами попередження обмороження є змащення відкритих частин тіла жиром, який затримує тепло з шкіри; закривання по можливості відкритих частин — вух, обличчя, рук; надягання теплового одягу, взуття — перед виходом на роботу.

Під час великих морозів можливе замерзання. Першими ознаками замерзання є втома, послаблення серцевої діяльності і дихання, сонливість, втрата свідомості і може настати смерть.

При поданні першої допомоги необхідно негайно внести обмороженого в тепле приміщення, обкласти грілками чи посадити в теплу ванну (36-37 °С), де проводити штучне дихання, розтирати все тіло, давати гарячий чай, збуджуючі напої — кава, вино.

### ***Перша допомога при ураженні електричним струмом***

При ураженні електричним струмом, потерпілий втрачає свідомість, настає судома, послаблення серцевої діяльності, зупинка дихання, смерть.

У легких випадках на місці дотику електричних дротів виникають опіки.

Перш ніж подавати першу допомогу необхідно звільнити потерпілого від дії струму.

Для цього необхідно надягти діелектричні рукавички, калоші, або обернути руки сухою ганчіркою, сорочкою чи іншим предметом; стати на суху дошку, сухою палицею, гумою, які не проводять електричний струм, або за одяг відтягнути потерпілого і звільнити його від дії струму.

Якщо потерпілий знаходиться в несвідомому стані, не прослуховується пульс чи дихання, йому необхідно проводити штучне дихання кілька разів протягом 3-4 годин, поки потерпілий не прийде в свідомість.

Штучне дихання можна проводити, якщо відсутні ознаки пошкодження груднини.

Насамперед необхідно зняти краватку, розстебнути комір, пасок, потім очистити рот від їжі, слини та інше. У людей, які знаходяться у несвідомому стані, може западати язик, тому, обгорнувши марлею чи хусткою, утримують його руками, рот повинен бути відкритим.

Є кілька способів штучного дихання.

Спосіб перший — потерпілий лежить вниз животом, руки витягнуті вперед; надаючий допомогу стає на коліна так, щоб ноги потерпілого знаходились між його колінами. Руками,

розташованими по сторонах хребта натискають та відводять руки 16-30 раз в 1 хвилину.

Спосіб другий - потерпілий лежить на спині, йому відкривають рот, захоплюють язик та ритмічно його витягують та відпускають, що збуджує дихання.

Спосіб третій — потерпілий лежить на спині, на підкладеному валику з одягу. Надаючий допомогу, кладе свої руки на грудину так, щоб великі пальці знаходились біля нижнього кінця грудини, і ритмічним здавлюванням грудини 15-20 разів на хвилину збуджує дихання.

Спосіб четвертий — потерпілий лежить на спині на валку. Надаючий допомогу бере потерпілого за руки, відводить їх за голову, потім кладе їх на грудину потерпілого і натискає на них.

Штучне дихання «з вуст до вуст» або «з вуст до носа» — необхідно затиснути пальцями ніс потерпілого, накласти на рот шматок марлі чи другої чистої тканини та вдувати повітря з своїх вуст в уста (ніс) потерпілого 15-16 раз в хвилину.

Штучне дихання проводять до прибуття «швидкої допомоги».

проб. інст. з ОП  
(посада розробника)

ОІС  
(особистий підпис)

Овсеникова Л.Г  
(прізвище, ініціали)